

Négociation Télétravail d'avril à juin 2021 : Que revendique AVENIR et que propose la direction ?

La situation actuelle

1. Le Télétravail a permis à l'entreprise de prospérer depuis 2020 au lieu de périr, les comptes officiels 2020 publiés fin février 2021 sont une preuve irréfutable
2. Les salariés ont bénéficié du télétravail grâce à l'expérience Télétravail par accord de l'ex STERIA depuis 2013 qui est resté applicable à SOPRA STERIA jusqu'en 2016 où un accord SOPRA STERIA a été conclu. L'accord SOPRA STERIA était minimaliste. Le syndicat AVENIR sopra steria a mis la pression au maximum pour le faire évoluer (passage à une indemnité de 15 Euros par mois, frais d'installation pris en charge à 50% dans la limite de 150 euros, passage à 2 jours de télétravail par semaine et généralisation du Télétravail occasionnel). Cette large expérience télétravail a permis depuis le confinement en mars 2020 de fonctionner et l'implication des salariés a permis de sauver l'entreprise. Les salariés sont par contre épuisés actuellement en fonction des grands efforts fournis et convient de mesurer \ limiter les dépassements des horaires et la surchauffe.
3. La direction bénéficie de beaucoup d'heures supplémentaires non comptabilisées et non payées et certains abus de réunions Teams, organisées par le Management en dehors des horaires, sont signalés. Cependant la reconnaissance des salariés n'était pas au RDV lors des augmentations de janvier 2021 et AVENIR a sommé la direction de corriger ceci dans l'exercice d'augmentation en juillet 2021 en fonction des résultats 2020. Idem pour les salaires variables et primes sur objectifs 2020, les salariés lésés demandent leurs droits avec notre soutien.
4. La direction finalise actuellement le départ de la Tour Manhattan où elle garde au 1/07/2021 uniquement 3 étages sur les 10 actuellement. La sortie définitive de l'établissement de Meudon et de Manhattan vers le nouveau site LATITUDE à la Défense équivaut à une diminution des positions de travail soit une économie de 600 Euros par mois par poste en moins gagné grâce au Télétravail.



Négociation Télétravail d'avril à juin 2021 : Que revendique AVENIR ?

1. AVENIR préconise un fonctionnement de Télétravail gagnant-gagnant entre la direction et les salariés : Les accords d'entreprise des sociétés concurrentes sont de loin plus avantageux et évolués.
2. Le télétravail doit être ouvert à tous les salariés, tout refus doit être justifié et examiné en commission de suivi de l'accord télétravail
3. Le télétravail régulier peut être jusqu'à 3 jours sans problème et au-delà si accord mutuel salarié-direction. Le 3^e jour peut être adaptable et flexible par accord du salarié et son management en fonction du besoin selon des modalités à respecter.
4. L'indemnité mensuelle de Télétravail minimale de 15 euros par mois (1 jour de télétravail au moins) et allant jusqu'à 50 euros par mois maximum (10 jours de Télétravail au moins) est une proposition de la direction attendue par les salariés. AVENIR demande jusqu'à 100 euros par mois pour les salariés (5 euros par jour de télétravail réellement effectué pour compenser un minimum des frais fixes) sachant qu'une position de travail coûte à la direction au moins 200 Euros en frais fixes par mois à la direction avant les charges de fonctionnement. Ce coût grimpe par exemple à 600 Euros par mois à Manhattan -La Défense.
5. Une définition de règles protectrices du salarié en télétravail (limite de la responsabilité des salariés, confidentialité des documents et des données, sécurité informatique ...) est nécessaire dont le suivi de la limite du temps de travail ainsi que la prévention concernant les troubles musculo-squelettiques (TMS) et la prévention RPS.



Négociation Télétravail d'avril à juin 2021 : Que propose la direction ?

1. La direction souhaite fixer une inéligibilité au Télétravail pour certaines fonctions alors que pendant la fermeture des sites, ces salariés ont pu travailler à distance.
2. La direction souhaite subordonner le télétravail à une volonté du client plutôt qu'à un échange sur un droit ou un acquis social.
3. La direction souhaite limiter le télétravail à 2 jours maximum par semaine. Pour elle le 3^e jour est uniquement possible si le besoin du service l'exige. Cette position est déséquilibrée et n'est pas justifiée.
4. La direction souhaite maintenir les conditions actuelles d'indemnisation et de prise en charge des frais d'installation alors que l'expérience des salariés depuis mars 2020 leur a montré un surcoût mensuel de plus de 50 Euros en frais telecom, électricité ... L'ancien accord STERIA poursuivi à SOPRA STERIA (2013-2016) prévoyait une indemnité allant jusqu'à 30 Euros par mois pour 3 jours de télétravail par semaine ainsi que des frais d'installation mieux remboursés.
5. La direction s'octroie le droit de modifier les conditions du télétravail du salarié en fonction du besoin mais accepte un certain nombre de délais « habituellement » c.à.d. hors exception non-définie
6. La direction transpose la responsabilité concernant la sécurité informatique sur le salarié en télétravail
7. La direction n'admet pas le droit au partage des gains occasionnés par les positions de travail économisées

**LES AGENTS PLUS PRODUCTIFS
EN TÉLÉTRAVAIL**

**... À SE DEMANDER SI ILS
NE FONT PAS TRAVAILLER
LEURS GOSSES!**



Que propose la direction ?

1. La direction souhaite maintenir à quelques variantes minimales l'accord périmé qui n'a pas abouti au résultat escompté selon l'indice réglementaire et le constat des salarié(e)s.
2. La direction souhaite limiter les indices par des analyses par classification Syntec sans tenir compte de la fonction réellement exercée. Ceci masque les situations des personnes avec une classification et salaire inférieurs à leurs collègues qui exercent le même travail.
3. La direction ne prévoit pas de rechercher les situations d'inégalité professionnelle et d'étudier le budget nécessaire pour y remédier.

Que propose le syndicat AVENIR ?

1. AVENIR demande l'application du principe à Travail égal Salaire égal, transposé dans le Code du Travail qui définit les règles pour constater le travail égal.
2. AVENIR demande à intégrer « L'évaluation professionnelle et la promotion » dans les domaines prévus dans l'accord.
3. AVENIR accepte les indices proposés par la direction dans l'accord à condition de les étudier non pas uniquement par classification mais également par fonction exercée telle que définie dans le référentiel métier de l'entreprise ainsi que par l'indice Syntec.
4. AVENIR a remis à la direction son projet d'accord amendé incluant une obligation d'analyse fine par fonction exercée et par indice Syntec selon une méthodologie pour repérer les situations d'inégalité professionnelle et un plan d'action avec un budget pour résorber ce passif. La direction s'engage à présenter une analyse détaillée et un plan d'action sur le sujet sous 9 mois après la signature de l'accord.

